

2024

> Duurzaamheid Lexence

Impact door betrokkenheid

Lexence

> Voorwoord

Betrokkenheid zit in het DNA van Lexence. Niet alleen in ons werk voor klanten, maar ook in onze rol in de samenleving. Daarom zetten we ons met toenemende overtuiging in voor een doelgericht beleid op het gebied van Environmental, Social & Governance (ESG).

De wereld staat voor grote uitdagingen: klimaatverandering, sociale ongelijkheid en ethische bedrijfsvoering. Als kantoor voelen we de verantwoordelijkheid om bij te dragen aan oplossingen.

Met dit duurzaamheidsverslag over het jaar 2024 leggen we verantwoording af over onze inspanningen. Het onderstreept onze overtuiging: betrokkenheid is blijvend. Vanuit die betrokkenheid blijven we werken aan een toekomst die vraagt om zorgvuldigheid, transparantie en daadkracht.

Amsterdam, 19 augustus 2025

Dagelijks Bestuur Lexence N.V. - Wendy de Ruiter-Lörx, Jurjen Mos en Bas Martens



Dagelijks Bestuur Lexence N.V.

Lexence

> Inhoudsopgave

- 01 Introductie
- 02 Duurzaamheids highlights
- 03 Materialiteitsanalyse
- 04 Environment
- 05 Social
- 06 Governance

01 Lexence

> Introductie

Lexence

.Ter zake

> Introductie

Bij Lexence vinden we het van belang om onze betrokkenheid bij duurzaamheid actief uit te dragen. Dit duurzaamheidsrapport geeft inzicht in het beleid en de prestaties van ons kantoor op het gebied van duurzaamheid. Het biedt een overzicht van onze ESG-strategieën en de voortgang die we boeken bij het realiseren van de doelstellingen die we ons hebben gesteld. Tegelijkertijd biedt het ons de gelegenheid om na te denken over de stappen die we kunnen nemen om onze impact verder te vergroten en te verbeteren.

Ons rapport is ingedeeld op basis van de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's) die door de Verenigde Naties zijn vastgesteld. Deze wereldwijde doelstellingen zijn een belangrijke leidraad voor onze strategie en vormen de basis voor de keuzes die we maken in onze bedrijfsvoering. Wij hebben zes SDG's geprioriteerd die de rode draad vormen van onze strategie. Deze SDG's zijn, als onderdeel van een dubbele materialiteitsanalyse, geselecteerd op basis van hun relevantie voor ons kantoor en de impact die wij kunnen maken. Ze fungeren als richtpunt voor de strategie van Lexence om te komen tot daadwerkelijke resultaten op het gebied van ESG.

In dit rapport gaan we niet enkel in op de resultaten die we tot nu toe hebben behaald, maar leggen we ook verantwoording af over onze processen, keuzes en uitdagingen. Duurzaamheid is een proces van voortdurende verbetering, en we zien dit rapport als een belangrijk instrument om onszelf te blijven evalueren. Zo kunnen we onze strategie blijven aanscherpen en gericht werken aan een steeds grotere positieve impact.

Hoewel we niet verplicht zijn te rapporteren volgens de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), zien we deze wel als waardevol kader. De richtlijnen van de European Sustainability Reporting Standards (ESRS), die deel uitmaken van de CSRD, bieden een solide basis voor onze rapportages en zullen daarom op verschillende punten terugkomen in dit verslag. Dit zorgt ervoor dat we transparant kunnen zijn en verantwoordelijkheid nemen in onze rapportage over duurzaamheid.



> Inleiding

Dit rapport heeft betrekking op kalenderjaar 2024 en weerspiegelt de initiatieven die wij als Lexence, samen met onze mensen, hebben ondernomen. Wij laten ons hierbij leiden door de geprioriteerde Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's) van de Verenigde Naties. Ze vormen een helder kader voor onze inzet op maatschappelijk verantwoord ondernemen en sluiten aan bij onze waarden en de verwachtingen van onze stakeholders, zoals klanten, leveranciers en medewerkers. Op basis van een materialiteitsanalyse, waarin we input van collega's, klanten en andere betrokkenen hebben meegenomen, hebben we zes SDG's geïdentificeerd waar wij als organisatie de meeste impact op (willen) maken. Deze SDG's zijn onderverdeeld in drie thema's.

Introductie	4		
✕ Materialiteitsanalyse ✕ Duurzaamheid highlights ✕ Duurzame ontwikkelingsdoelen	8 10 12		
Environment	13		
Onze impact op het milieu			
✕ SDG 12: verantwoorde consumptie en productie ✕ SDG 13: klimaatacties	14 16		
Social	18		
Onze focus op diversiteit			
✕ SDG 5: gender gelijkheid ✕ SDG 10: ongelijkheid verminderen	19 20		
Onze mensen			
✕ SDG 8: eerlijk werk en economische groei			
Governance	26		
Onze licence to operate			
✕ SDG 16: vrede, justitie en sterke publieke diensten	28		



02

> Materialiteitsanalyse

> Dubbele materialiteit

Beschrijving

Dubbele materialiteit speelt een centrale rol binnen de CSRD-rapportage. Het begrip geeft aan of een onderwerp materieel is voor een organisatie, door te kijken naar twee dimensies: **impactmaterialiteit** (de impact van de organisatie op mens en milieu) en **financiële materialiteit** (de financiële impact van het onderwerp op de organisatie). Wanneer een onderwerp op één van beide dimensies als materieel wordt beoordeeld, wordt het als geheel materieel beschouwd.

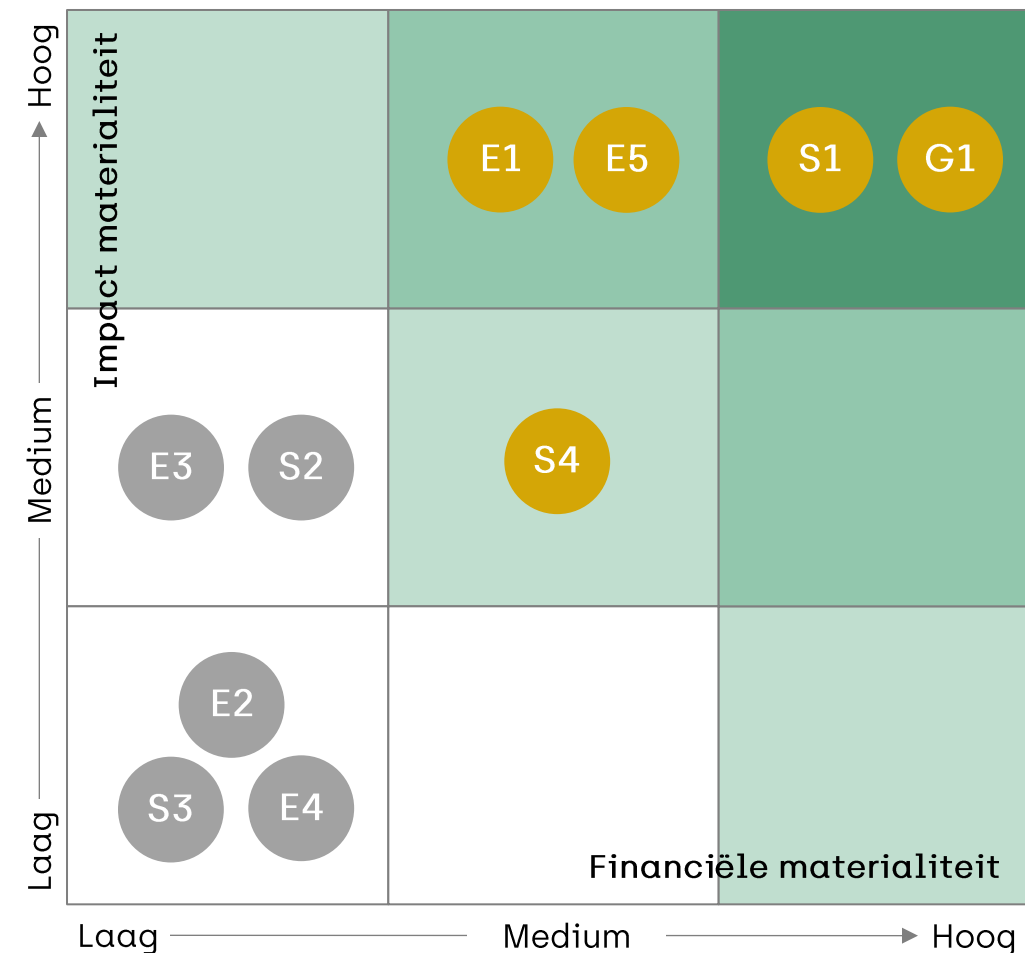
We hebben eerst de **impacts, risico's en kansen** voor Lexence vastgesteld. Vervolgens hebben we op basis van de ESRS-sub-subtopics (zie: ESRS 1, alinea 16) en de onderliggende datapunten bepaald welke sub-subtopics impact en/of financieel materieel zijn.

In de **materialiteitsmatrix** wordt het resultaat van de dubbele materialiteitsanalyse weergegeven, op het niveau van de overkoepelende ESRS-topics. De verticale as toont de impactmaterialiteit en de horizontale as de financiële materialiteit. De onderwerpen zijn geordend van laag naar hoog, waarbij de groen gekleurde vlakken de **materialiteitsdrempels** markeren.

Op basis van de analyse concluderen we dat de onderwerpen **E2, E3, E4, S2 en S3 niet materieel** zijn voor Lexence, vanwege het beperkte belang ervan voor zowel de stakeholders als voor Lexence zelf. De onderwerpen die als materieel zijn beoordeeld (**gemarkeerd in geel**), worden in dit rapport verder toegelicht.

Topics

- E1** Climate Change
- E2** Pollution
- E3** Water and marine resources
- E4** Biodiversity and ecosystems
- E5** Resource use and circular economy
- S1** Own workforce
- S2** Workers in the value chain
- S3** Affected communities
- S4** Consumers and end-users
- G1** Business conduct



> Dubbele materialiteit

Beschrijving

Om een scherper beeld te krijgen van de materiële sub-subtopics, hebben we deze uitgesplitst en geordend op oplopende materialiteit, van relatief hoog naar zeer hoog. Dit helpt om de focusgebieden binnen de duurzaamheidsstrategie van Lexence te identificeren.

De analyse is gebaseerd op de ESRS-sub-subtopics en bijbehorende datapunten, zoals beschreven in **ESRS 1, alinea 16**. Alleen de sub-subtopics die als materieel worden beschouwd, zijn opgenomen in deze beoordeling.

Uit de analyse blijkt dat het onderwerp **'eigen werknemers'** de hoogste prioriteit heeft. Dit onderwerp scoort het hoogst op beide dimensies en onderstreept het belang van goed werkgeverschap binnen Lexence.

Daarnaast komen diverse **milieuonderwerpen** naar voren met een hoge score op impact. Denk hierbij aan **energieverbruik, emissies** en **afvalbeheer**. Hoewel deze thema's minder directe financiële impact hebben, is hun maatschappelijke relevantie groot, en vragen ze om strategische aandacht.

Ten slotte blijft governance een belangrijk aandachtspunt, gezien de nauwe verwevenheid tussen goed bestuur en de kernwaarden van de advocatuur. Transparantie, integriteit en verantwoord handelen zijn essentieel voor onze beroepspraktijk.

Topics

E1.1 Climate change adaptation

E1.2 Energy

E5.1 Waste

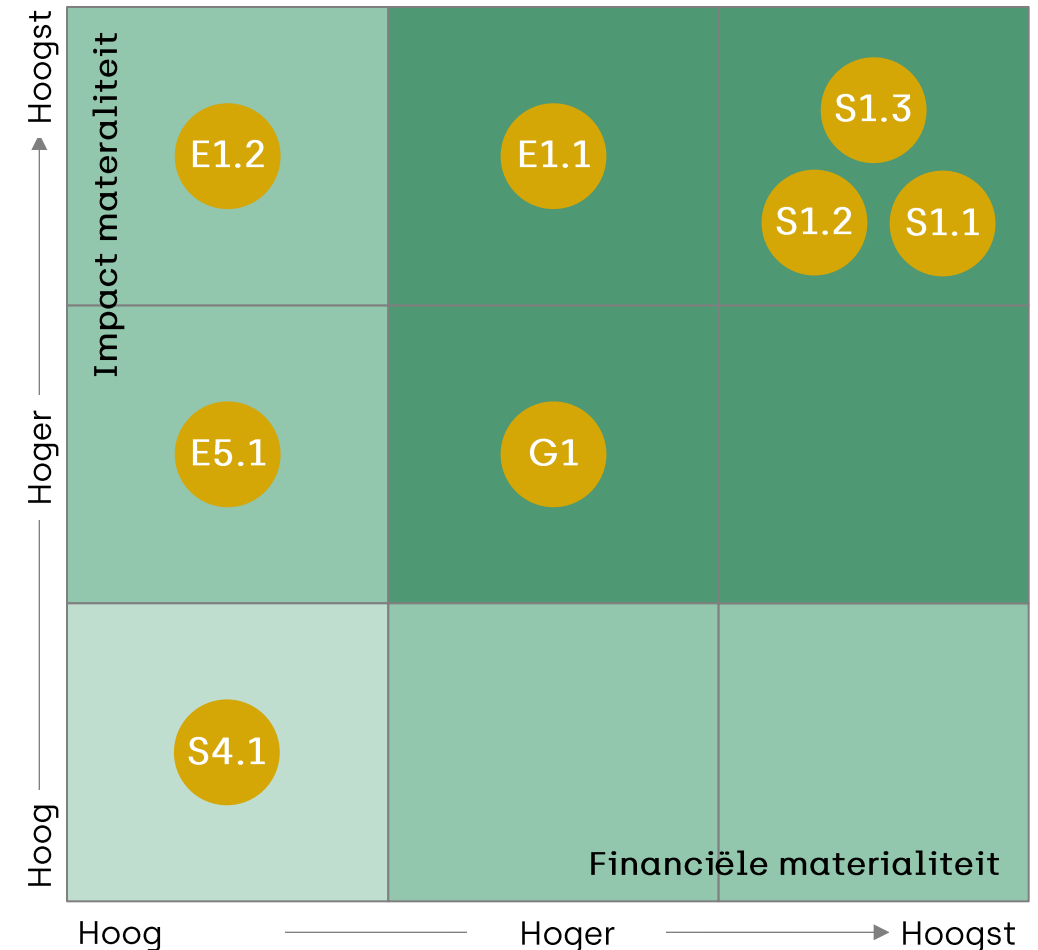
S1.1 Working conditions

S1.2 Equal treatment and opportunities for all

S1.3 Other work-related rights

S4.1 Information-related impacts for consumers and/or end-users

G1 Business conduct





03

➤ Duurzaamheids highlights

Lexence

.Ter zake

> Voortgang in één oogopslag

Klimaat acties



100%

groene stroom uit Nederlandse windmolens



22%

toename van gerecycled afval

Maatschappelijke impact



Partnerschap met
World Child Cancer

Onze mensen



53%

vrouwen binnen onze organisatie

> Duurzame ontwikkelingsdoelen

Wereldwijde duurzame ontwikkelingsdoelen (VN)

Lexence werkt bewust aan duurzaamheid, inclusie en goed werkgeverschap. De SDG's van de Verenigde Naties zijn daarbij ons kompas. In dit rapport tonen we welke zes doelen centraal staan en hoe die passen bij onze waarden en werkwijze.



Waar wij aan bijdragen

SDG 5: gendergelijkheid

We zetten ons actief in voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen binnen en buiten de organisatie, met bijzondere aandacht voor leiderschapsposities, inclusieve werving en een gezonde werk-privébalans.

SDG 8: eerlijk werk en economische groei

Lexence investeert in het welzijn, de groei en ontwikkeling van medewerkers. We streven naar een veilige werkomgeving en stimuleren een gezonde werkcultuur.

SDG 10: ongelijkheid verminderen

We werken aan een inclusieve organisatie waar ruimte is voor mensen met verschillende achtergronden, onder meer via inclusieve werving, training, educatie en het vergroten van bewustzijn binnen de organisatie.

SDG 12 : verantwoorde consumptie en productie

We stimuleren circulair gebruik van grondstoffen, minimaliseren afvalstromen en kopen duurzaam in. We monitoren onze voortgang maandelijks.

SDG 13: Klimaatactie

Lexence verkleint actief haar ecologische voetafdruk door energie-efficiënt werken, duurzame kantoorinrichting en het terugdringen van restafval.

SDG 16: Vrede, justitie en sterke publieke diensten

Als advocatenkantoor zetten we ons in voor de rechtsstaat en toegang tot het recht. Via samenwerkingen met o.a. IMC Weekendschool om jongeren te inspireren bij te dragen aan een inclusieve en rechtvaardige samenleving.

04

> Environment

Lexence

.Ter zake



SDG 12: Verantwoorde consumptie en productie

Duurzaam en verantwoord omgaan met grondstoffen is essentieel voor een toekomstbestendige bedrijfsvoering. Hoewel onze ecologische voetafdruk als advocatenkantoor relatief beperkt is, kunnen ons papierverbruik, energiegebruik en de aanschaf van kantoorbenodigdheden wél bijdragen aan verspilling en milieubelasting. Door binnen Lexence bewuste keuzes te maken in onze bedrijfsvoering dragen we actief bij aan een circulaire economie en inspireren we de sector om mee te bewegen.

Wat we willen bereiken

Onze ambitie is om in 2025 maximaal 50% restafval te genereren. Daarnaast willen we:



De milieu-impact van ons papierverbruik verder terugdringen via digitalisering.



Inkoop verkleinen door duurzaam en lokaal aan te besteden.



Alle medewerkers bewust maken van circulair gedrag.



Structureel verduurzamen binnen kantoorartikelen en verbruiksmaterialen.



Ons energie- en waterverbruik transparant monitoren en verminderen waar mogelijk.

Welke acties wij ondernemen

Onze aanpak voor SDG 12 is verankerd in beleidsdocumenten en dagelijkse praktijk. We combineren strategische inkoopkeuzes met concreet afvalbeheer en duidelijke verantwoordelijkheden binnen de organisatie.

Duurzame inkoop

Wij hanteren een inkoopbeleid gebaseerd op circulaire principes. Leveranciers worden zorgvuldig geselecteerd op basis van duurzaamheidscertificaten zoals **Ecovadis** en **ISO 14001**, om zo de milieu-impact van onze aankopen actief te beperken. We geven de voorkeur aan gerecyclede of hernieuwbare materialen en kiezen voor energie-efficiënte producten. Daarnaast vermijden we overbodige verpakking door in te kopen bij leveranciers die minimale of bulkverpakkingen hanteren. Ook in onze kantooromgeving maken we duurzame keuzes: zo stimuleren we de digitalisering van processen om papierverbruik terug te dringen. Een voorbeeld hiervan is de testfase voor CO₂-neutraal papier, waarbij we onderzoeken of dit een structureel alternatief kan worden. Ook kiezen we bewust voor grotere verpakkingsformaten om mono-verpakkingen te vermijden.

Afvalbeheer

Het afvalbeleid volgt de Ladder van Lansink als leidraad. We richten ons op afvalpreventie, hergebruik en verfijnde afvalscheiding. Dit doen we door:

- Invoering van negen afvalstromen (waaronder vertrouwelijk papier, GFT, glas, PD).
- Herbruikbare alternatieven voor o.a. kunstbloemen en koffiebekers. We gebruiken geen wegwerpbekers, maar werken met mokken en koppen die na gebruik in de vaatwasmachine gaan.
- Nieuwe gerecyclede stalen afvalbakken op kantoor.
- Monitoring via maandelijkse dashboards met kilo's en percentages.



Concreet gebruik in cijfers



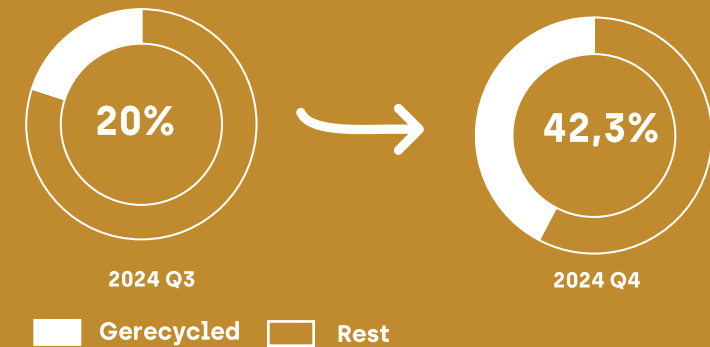
995.494 kWh

hernieuwbare elektriciteitsverbruik
(2023)



2.469 m³

waterverbruik (2023)



Stijging in aandeel gerecycled afval tussen Q3 en Q4 (2024)

Samen met onze facilitaire dienstverlener en gebruikers is actief ingezet op betere afvalscheiding binnen Lexence. Waar voorheen al het afval uit pantry's in één zak werd verzameld, wordt dit nu gescheiden ingezameld. Ook medewerkers zijn bewuster gaan scheiden en gebruiken meerdere afvalbakken in plaats van één. Deze concrete verbeteringen hebben geleid tot een significante stijging in het aandeel gerecycled afval.



SDG 13: Klimaatactie

Wij voelen ons verantwoordelijk om onze ecologische voetafdruk te verkleinen en bij te dragen aan een duurzame toekomst. Door energieverbruik te verminderen, over te stappen op groene stroom en reisverkeer te verduurzamen, dragen we actief bij aan de klimaatdoelen. Daarbij willen we binnen onze sector graag onze duurzame aanpak delen en bijdragen aan bewustwording over milieuvriendelijke keuzes.

Wat we willen bereiken

Lexence draagt bij aan het tegengaan van klimaatverandering en het behalen van het Klimaatakkoord van Parijs. We richten ons daarbij op drie pijlers.



Energie gebruik reduceren.



Groene stroom gebruiken.



Al het reisverkeer zo groen mogelijk.

Welke acties wij ondernemen

De afgelopen jaren zijn we al hard aan de slag gegaan met het verminderen van onze emissies aan de hand van een aantal groene initiatieven.

Energiezuinig kantoor

Het kantoor van Lexence is gevestigd in het Infinity-gebouw, een vooruitstrevend voorbeeld op het gebied van duurzaamheid. Het gebouw maakt gebruik van een 'dubbele huid' en geavanceerde installaties om het energieverbruik zoveel mogelijk te beperken. Het binnenklimaat wordt beschermd tegen ongewenste opwarming door de zon dankzij warmtewering, in de vorm van doeken en lamellen waardoor in de zomer minder koeling nodig is. In de winter helpt deze constructie om kou buiten te houden, waardoor het gebouw efficiënter kan worden verwarmd. Daarnaast zorgt een slim systeem van ondergrondse wateropslag voor zowel de verwarming als de koeling van het gebouw op een energiezuinige manier.

Verder doen we mee aan het "Zuidas doe(t) het licht uit" initiatief om zo 's nachts extra energie te besparen. Om onze ecologische voetafdruk te minimaliseren kopen we uitsluitend 100% groene stroom in uit Nederlandse windmolens.

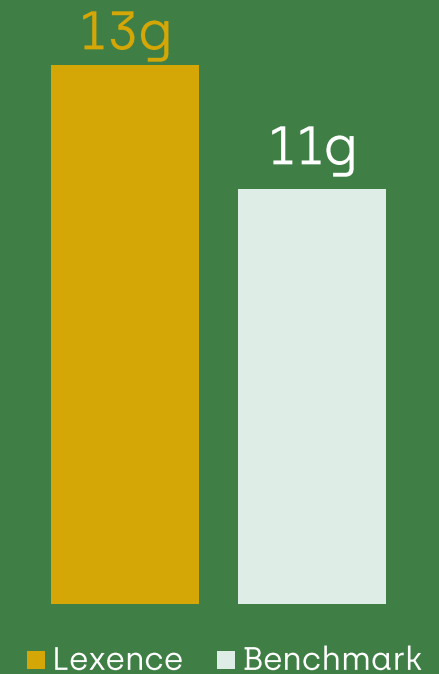
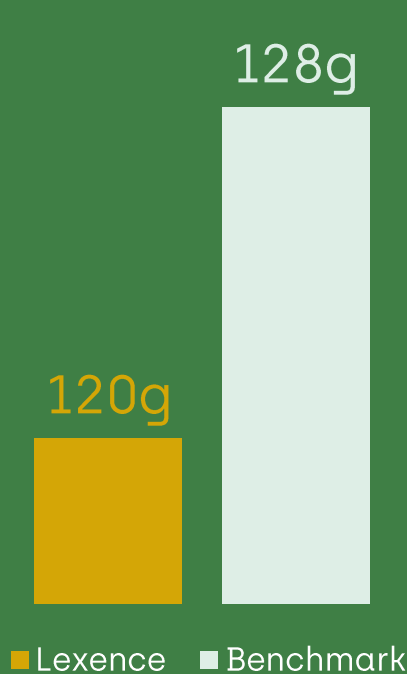
Reisverkeer

Om de uitstoot van broeikasgassen buiten het kantoor te beperken, heeft Lexence verschillende initiatieven genomen. Zo



stimuleren we onze medewerkers om met de fiets of het openbaar vervoer naar kantoor te reizen, onder meer via een gunstige reiskostenregeling en de uitbreiding van het aantal oplaadpunten voor elektrische auto's en e-bikes. Om het gebruik van e-bikes verder te bevorderen, zijn we aangesloten bij het E-bike Try-out initiatief en stellen we bedrijfsfietsen beschikbaar voor korte zakelijke afspraken. Wanneer medewerkers toch een auto nodig hebben, maken we gebruik van volledig elektrische bedrijfsauto's. Ten slotte is Lexence aangesloten bij de Green Business Club Zuidas, waarmee we gezamenlijk werken aan slimme mobiliteit, energie-efficiëntie en bewustwording op de Zuidas.

Gemiddeld CO2 uitstoot per km reismiddel



05

> Social

Lexence



Gemeente

A.B.V.

X aanpak

- voorlopig ontwerp
- definitief ontwerp
- technische omschrijving
- uitvoering

12/13

interne berekening

Blw.

.Ter zake



SDG 5: Gender gelijkheid

In de juridische sector blijven genderongelijkheid en ondervertegenwoordiging in hogere functies een aandachtspunt. Wij geloven dat gelijke vertegenwoordiging en inclusie essentieel zijn voor innovatie, talentbehoud en een toekomstgerichte organisatiecultuur. Door gendergelijkheid structureel te bevorderen, creëren we een werkomgeving waarin iedereen gelijke kansen krijgt om te groeien.

Wat we willen bereiken

Om volledige gendergelijkheid te bereiken, richten wij ons op het versterken van inclusie, diversiteit en gelijke kansen binnen de organisatie. Hierbij hebben we de volgende ambities:



Het vergroten van het aandeel vrouwen in senior posities en leiderschap.



Het stimuleren van doorstroom naar de top via o.a. loopbaanbeleid en mentoring.



Het creëren van werkcultuur waarin vrouwen zich gesteund voelen in verschillende levensfasen.

Welke acties wij ondernemen

Wij zetten ons actief in voor gendergelijkheid via verschillende initiatieven die bijdragen aan SDG 5.

Diversiteit en continuïteit in de top

Door actief ruimte te maken voor persoonlijke omstandigheden in het loopbaanpad, versterken we de continuïteit van talentontwikkeling én de diversiteit in onze top. Cijfers over diversiteitsgegevens worden gerapporteerd en concrete streefcijfers gekoppeld aan een vastgestelde termijn.

Mentor-mentee (Talent naar de Top)

Deze organisatie zet zich in voor meer vrouwen in topposities binnen organisaties. Lexence heeft zich d.m.v. de ondertekening van het charter 'Talent naar de top' mede gecommitteerd aan dit doel. Lexence neemt actief deel aan de vele activiteiten van deze organisatie zoals de jaarlijkse monitor en het mentor-mentee programma.

Verbinding en versterking van vrouwelijk talent

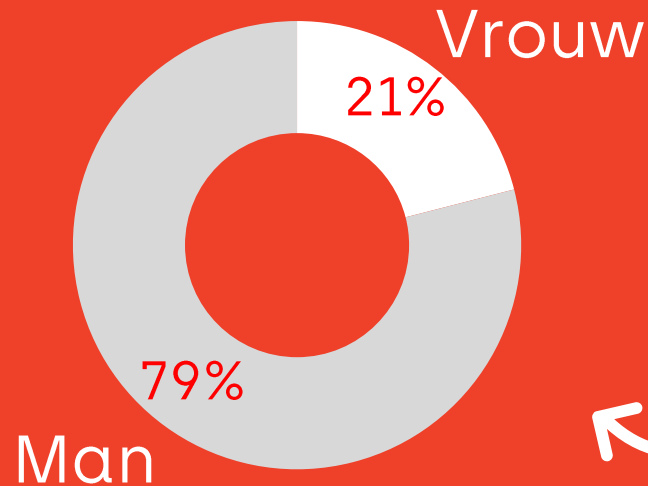
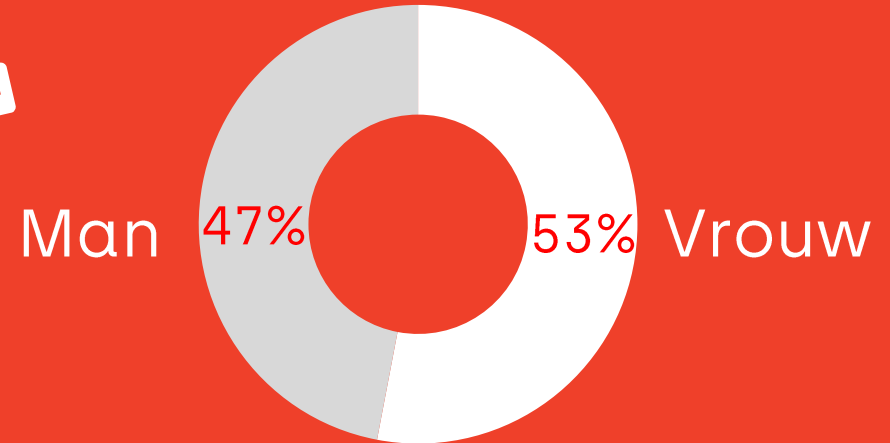
Wij zetten ons actief in om vrouwelijk talent binnen én buiten onze organisatie te verbinden, inspireren en versterken. In 2024 hebben we onder andere aandacht besteed aan Internationale Vrouwendag, met een inspirerende lezing en een interactieve workshop. Deze initiatieven dragen bij aan bewustwording, kennisdeling en het versterken van de positie van vrouwen in ons vakgebied.

Loopbaanbeleid

Binnen de advocatuur vallen loopbaanstappen vaak samen met belangrijke levensfasen, zoals een huwelijk of het starten van een gezin. Wij hebben daarom heel bewust in ons loopbaanbeleid ruimte gecreëerd voor het zetten van de loopbaanstappen in een eigen tempo. Dit geldt voor alle medewerkers (mannen en vrouwen).



Man/vrouw
verhouding binnen
de organisatie



Man/vrouw
verhouding partners



SDG 10: Ongelijkheid verminderen

In een diverse samenleving is het essentieel dat organisaties gelijke kansen bieden aan mensen met uiteenlopende achtergronden. Bij Lexence willen we barrières wegnemen en inclusieve werkstructuren creëren waarin iedereen zich welkom voelt, zich gewaardeerd weet en zich veilig kan ontwikkelen. Diversiteit aan perspectieven stimuleert samenwerking, vergroot het innovatievermogen en maakt ons als organisatie sterker.

Wat we willen bereiken

We streven naar een inclusieve organisatie waarin verschillen in culturele, sociale of economische achtergrond geen belemmering vormen voor iemands ontwikkeling of doorgroei. Onze ambities:



Bevorderen van culturele diversiteit binnen alle lagen van de organisatie.



Creëren van inclusieve structuren voor werving, selectie en interne doorgroei.



Vergroten van bewustwording en dialoog over (on)zichtbare verschillen.



Ondersteunen van jongeren en studenten uit ondervertegenwoordigde groepen.

Welke acties wij ondernemen

Wij zetten ons actief in voor verminderen van ongelijkheden via verschillende initiatieven die bijdragen aan SDG 10.

Diversiteit en Inclusie (D&I) Commissie.

Deze commissie speelt een centrale rol binnen de organisatie: ze initieert en adviseert over beleidsmaatregelen, ontwikkelt interne initiatieven, en stimuleert bewustwording rondom inclusievraagstukken. De D&I commissie organiseert verschillende activiteiten gedurende het jaar, waaronder:

- *DE&I lunchsessies:* Inspirerende sessies met externe sprekers over thema's als creativiteit, allyship, reframing en generatieverschillen, gericht op bewustwording en gesprek rondom culturele diversiteit.
- *Bridges Network en Stichting Lequal:* wij werken samen met Bridges Network en Stichting Lequal om culturele en intersectionele diversiteit in de juridische sector te bevorderen. Bridges Network richt zich op het vergroten van de verbinding tussen rechtenstudenten met een bi-culturele achtergrond en werkgevers in de commerciële advocatuur. Stichting Lequal zet zich daarnaast breed in voor gelijke kansen en inclusie binnen de sector.
- *IMC weekendschool:* wij verzorgen motivatie-gericht onderwijs voor jongeren vanaf tien jaar, op plekken in Nederland waar dat het hardst nodig is. Om jongeren te inspireren advocaat te worden of meer te vertellen over het juridische werk.

- *Diversity Day:* de D&I commissie organiseert jaarlijkse bijeenkomst met o.a. een lezing over inclusief denken, bedoeld om reflectie en bewustwording binnen de organisatie te stimuleren.
- *Actief aandacht voor culturele en religieuze momenten:* We besteden actief aandacht aan belangrijke culturele en religieuze tradities, zoals ramadan met iftar, Diwali en Ketu Koti. Kantoorgenoten krijgen de mogelijkheid om mee te doen en samen te vieren, wat bijdraagt aan verbinding en wederzijds begrip.
- *Recruitment*
Onze selectieprocedures zijn kritisch bekeken en aangepast om meer ruimte te geven aan divers talent. Om onbewuste vooroordelen te verminderen, hanteert Lexence het vier-ogenprincipe in elke sollicitatiefase en worden objectieve assessments ingezet. Sinds 2022 is de procedure aangepast om drempels te verlagen: studentstagiaires worden niet meer beoordeeld op cijferlijsten of capaciteitentests, en voor advocaatstagiaires ligt de focus enkel op stagebeoordelingen en de mastercijfers.

Medewerkerstevredenheidonderzoek (MTO)

Via het MTO meten we hoe medewerkers inclusie ervaren.



"ik word geaccepteerd
voor wie ik ben binnen
Lexence"



"iedereen wordt gelijk
behandeld, ongeacht
achtergrond"



SDG 8: Eerlijk werk en economische groei

Bij Lexence beschouwen wij onze medewerkers als het hart van de organisatie. Daarom is het voor ons cruciaal dat zij zich thuis voelen, goed in hun vel zitten en zich kunnen ontwikkelen op een manier die bij hen past. Wij erkennen dat de werkdruk in de advocatuur traditioneel hoog is, maar wij vinden het belangrijk dat het welzijn van onze medewerkers altijd centraal staat. Dit betekent dat wij niet alleen zorgen voor een gezonde werk-privébalans, maar ook voor de juiste ondersteuning en groeimogelijkheden.

Wat willen we bereiken

Om de werksfeer en persoonlijke ontwikkeling van ons personeel voorop te stellen, focussen wij op drie thema's:



Mentale en fysieke gezondheid



Fijne en veilige werksfeer



Persoonlijke ontwikkeling

Welke acties wij ondernemen

Voor SDG 8 gebruiken we beleid en initiatieven om eerlijk werk en economische groei te bevorderen.

Mentale en fysieke gezondheid

Om het welzijn van onze medewerkers te bevorderen, zetten wij in op zowel mentale als fysieke gezondheid. Er zijn interne en externe vertrouwenspersonen beschikbaar, bij wie medewerkers terecht kunnen met zowel werk gerelateerde als persoonlijke zorgen. Om overwerken minder te stimuleren, hebben we ons beleid aangepast: sinds dit jaar wordt elk overuur gelijk beloond, waar dit eerder opliep bij meer gewerkte uren. Daarnaast verstrekken wij geen leaseauto's, zodat medewerkers gestimuleerd worden om met de fiets of OV naar kantoor te komen, goed voor zowel gezondheid als duurzaamheid.

Fijne en veilige werksfeer

Lexence vindt het belangrijk dat medewerkers op een respectvolle en integere manier met elkaar omgaan, zodat iedereen zich veilig voelt op de werkvloer. We hanteren vastgelegde omgangsnormen en hebben een regeling voor ongewenste omgangsvormen, die medewerkers stimuleert om klachten intern bespreekbaar te maken en op te lossen via open communicatie. Daarnaast gebruiken we kantoorbreed de Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) om inzicht te krijgen in elkaars persoonlijkheden. Dit bevordert onderling begrip en draagt bij aan een inclusieve werkomgeving waarin verschillen worden gewaardeerd en benut.

Persoonlijke ontwikkeling

We stimuleren persoonlijke ontwikkeling via halfjaarlijkse evaluatiegesprekken. Die zijn gericht op groei en reflectie, niet op beoordeling. Wij geloven dat beoordelen zelden motiveert, en juist averechts kan werken. Tijdens deze gesprekken hanteren we een gestandaardiseerde set criteria om objectiviteit, transparantie en gelijke behandeling te waarborgen. De gesprekken bieden ruimte voor reflectie, het stellen van persoonlijke leerdoelen en het bespreekbaar maken van ambities. Daarnaast stimuleren wij voortdurende ontwikkeling via opleidingen en trainingen, zowel intern als extern. Medewerkers worden actief aangemoedigd om gebruik te maken van opleidingsmogelijkheden die bijdragen aan hun professionele groei én aan de kwaliteit van de dienstverlening. Het uitgangspunt is dat iedereen zich blijvend ontwikkelt, in lijn met de behoeften van de praktijk en de eigen loopbaan. Zo zorgen we voor een werkcultuur waarin medewerkers zich kunnen blijven ontwikkelen én duurzaam inzetbaar blijven.



76% van de medewerkers participeert in het MTO.



Uit het MTO volgt dat Lexence een 7,5 scoort op tevredenheid over de arbeidsomstandigheden.

06

> Governance

Lexence

.Ter zake



SDG 16: Vrede, justitie en sterke publieke diensten

Het fundament van de strategie 2022-2025 wordt gevormd door compliance, integriteit en maatschappelijke verantwoordelijkheid. Deze principes vormen onze license to operate op grond waarvan onze klanten het vertrouwen staven dat zij in ons hebben gevestigd. Dit is niet enkel het vertrouwen om hen van goed juridisch advies te voorzien, maar ook het vertrouwen op onze eigen integriteit en compliance. Als kantoor vinden wij het daarom belangrijk om een heldere en transparante governancestructuur te hebben.

Wat we willen bereiken

Bij Lexence streven we naar een transparante en integrale benadering van governance, waarbij een open bedrijfscultuur heerst die ruimte biedt voor tegenspraak. Wij beschouwen compliance als het geheel van maatregelen dat gericht is op de naleving van wet- en regelgeving, met als doel de integriteit van ons handelen en dat van onze medewerkers te waarborgen. Niet-integer gedrag tast het vertrouwen van klanten aan en brengt serieuze integriteits- en reputatierisico's met zich mee. Daarnaast zien wij voor onszelf als advocaten en notarissenkantoor een rol weggelegd om bij te dragen aan de Nederlandse rechtstaat en het justitiële bestel.

Welke acties ondernemen wij

Lexence hanteert het 'three-lines-model' als fundament van ons governance model:

1. Eerste lijn: De advocaten en notarissen van Lexence vormen de eerste lijn. Zij dragen de verantwoordelijkheid voor het beheren van risico's in hun dagelijkse werkzaamheden en volgen daarbij een systematisch risicoproces, waarbij interne controles en andere risicomaatregelen worden toegepast.
2. Tweede lijn: De compliancefunctie binnen ons kantoor vormt de tweede lijn. Deze functie houdt onafhankelijk toezicht op de risicobeheersing door de eerste verdedigingslinie en behandelt compliance-gerelateerde incidenten. Daarnaast

wordt informatie verstrekt aan toezichthouders indien nodig.

3. Derde lijn: Onze externe auditors vormen de laatste lijn. Zij bieden onafhankelijke zekerheid over de naleving van wet- en regelgeving, en wij voeren regelmatig audits uit om de ethische naleving te waarborgen.

Het Dagelijks Bestuur (DB) is verantwoordelijk voor de uitvoering van compliance en integriteitbevorderende maatregelen binnen ons kantoor. De compliancefunctie wordt uitgevoerd door een team van onafhankelijke compliance officers, die tevens deel uitmaken van het managementteam. Wij hebben diverse complianceprogramma's die ervoor zorgen dat onze bedrijfsactiviteiten voldoen aan wettelijke en ethische normen. Ons risicobeheersysteem stelt ons in staat om operationele, financiële en reputatierisico's effectief te monitoren, zodat we snel kunnen reageren op veranderende omstandigheden en ons beleid proactief kunnen aanpassen.





SDG 16: Vrede justitie en sterke publieke diensten

Bestuurscultuur

Onze governance structuur waarborgt een evenwichtige vertegenwoordiging van verschillende belangen. Het bestuur bestaat uit leden met diverse achtergronden. Onze managing partner is een ervaren bestuurder die niet afkomstig is uit de advocatuur of het notariaat en haar volledige tijd besteedt aan bestuurstaken. Haar functie is voor onbepaalde tijd, wat haar onafhankelijkheid en lange-termijn focus bij besluitvorming versterkt. Bovendien wordt de scheiding van macht tussen bestuur en uitvoerende teams strikt nageleefd om belangenconflicten te voorkomen en de integriteit van onze besluitvormingsprocessen te waarborgen.

Bedrijfscultuur

Ons strategisch fundament benadrukt het belang van duurzame klantrelaties en het bieden van ruimte aan onze medewerkers om zichzelf te ontplooiën. Wij hechten waarde aan verantwoordelijkheid en integriteit, zoals verwoord in de Lexence Gedragscode ("LG"), die geldt voor alle medewerkers en externe partijen die met ons kantoor samenwerken. Deze gedragscode is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- Wij dragen allen verantwoordelijkheid voor ons handelen.
- Wij werken als één team.
- Wij nemen zowel onze professionele als persoonlijke verantwoordelijkheden serieus.
- Wij handelen met zorgvuldigheid en integriteit.
- Wij respecteren wet- en regelgeving en handelen hierop gebaseerd.

- Wij zijn transparant, fatsoenlijk en maatschappelijk verantwoordelijk in onze bedrijfsvoering en waken voor belangenverstrengeling.
- Wij behandelen vertrouwelijke informatie met zorgvuldigheid en discretie.
- Wij bevorderen een veilige werkomgeving en maken dilemma's bespreekbaar.
- Wij behandelen iedereen eerlijk en respectvol.
- Wij maken bewuste keuzes in de partners met wie wij samenwerken.
- Wij zorgen voor transparante communicatie naar leveranciers, collega's en klanten.
- Wij ondernemen geen zaken met individuen of organisaties die onze reputatie of maatschappelijke belangen kunnen schaden.

Naast de gedragscode beschikken wij over een **Beleid & Regeling Ongewenste Omgangsvormen**, gericht op het voorkomen en tegengaan van ongewenst gedrag. Dit beleid stimuleert openheid, zodat klachten en onvrede kunnen worden geuit en behandeld volgens duidelijke procedures.

Stakeholder Engagement

Wij stellen ons open voor de mening en input van onze stakeholders. Wij streven ernaar regelmatig in gesprek te gaan met vertegenwoordigers van medewerkers, klanten, leveranciers en de lokale gemeenschap. Stakeholder engagement is voor ons een continu proces, waarbij wij de belangen van onze

stakeholders zorgvuldig meenemen in onze besluitvorming en due diligence-processen, zodat hun perspectieven gehoord en geïntegreerd worden.

Klokkenluidersregeling

Lexence heeft een klokkenluidersregeling geïmplementeerd om misstanden, waarbij het maatschappelijk belang in het geding is, te identificeren, melden en onderzoeken. Deze regeling is gebaseerd op de geldende wetgeving en biedt rechtsbescherming en vertrouwelijkheid aan klokkenluiders. Wanneer er een probleem wordt geconstateerd, kan dit gemeld worden via de leidinggevende, het Dagelijks Bestuur of een externe vertrouwenspersoon. Elke melding wordt zorgvuldig geregistreerd, binnen zeven werkdagen bevestigd, en snel en onafhankelijk onderzocht om alle relevante feiten te beoordelen en passende maatregelen te treffen.

Hoewel de huidige klokkenluidersregeling al een solide basis biedt, is er een plan voor de implementatie van extra beschermingsmaatregelen, waarvan de herziening van het protocol in Q4 2024 onderdeel uitmaakt. Deze extra maatregelen zullen de veiligheid en het vertrouwen in ons meldsysteem verder versterken.

Contact

marketing@lexence.com

+31 20 5736 736

Amstelveenseweg 500
1081 KL Amsterdam

www.lexence.com